

RAPORT Z EWALUACJI PROJEKTU TEATR – SZTUKA SPOŁECZNA

Założenia projektu:

Twórczynie projektu teatr nazywają sztuką społeczną „nie tylko dlatego, że jego istotą jest spotkanie, lecz także dlatego, że jako **sztuka może realizować swój potencjał krytyczny przez realne działanie ciężące ku zmianie społecznej i poprawie sytuacji grup marginalizowanych**”.

Kurs skierowany był do osób, które posiadają doświadczenie teatralne, ale dopiero rozpoczynają swoją drogę w pracy teatralnej z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Osoby miały narzędzia do pracy teatralnej, ale brakowało im wiedzy i umiejętności na temat tego, jak dostosować je do pracy w grupami o szczególnych potrzebach.

Osoby, którym dedykowano kurs, miały także ograniczone możliwości kontaktu z ekspert_kami, a także słabe relacje i partnerstwa z organizacjami i placówkami społecznymi funkcjonującymi na tym polu.

Wobec powyższego kurs został pomyślany jako działanie złożone z 2 modułów:
1) **moduł edukacyjny** - 6 zjazdów (podzielonych wewnątrz na część dotyczącą podnoszenia wiedzy i umiejętności w zakresie metodologii projektowania warsztatów/ działań edukacyjnych oraz część podnoszącą wiedzę i umiejętności związane z prowadzeniem działań teatralnych z konkretną grupą zagrożoną wykluczeniem oraz reagowaniem i przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie).
2) **moduł praktycznego zastosowania umiejętności nabytych podczas kursu**, podczas którego następowało nawiązanie kontaktu z podmiotami działającymi na rzecz osób wykluczonych – tu prowadzili swoje teatralne działania.

W planowanych rezultatach projektu 12 osób miało:

- wziąć udział w 144 godz. szkoleń i zwiększyć kompetencje w zakresie działań teatralnych z grupami zagrożonymi wykluczeniem;
- wzmocnić swoje kompetencje w zakresie przeciwdziałania i reagowania na przemoc (zwłaszcza przemoc w rodzinie) poprzez edukację antydyskryminacyjną i wzmacnianie kompetencji społecznych;
- stworzyć 12 autorskich projektów zakończonych otwartymi pokazami z grupami zagrożonymi wykluczeniem (10 osób z Polski, 2 z Czech);
- zwiększyć świadomość nt. potrzeb grup szczególnie wrażliwych.

Działania ewaluacyjne

W okresie od lutego do października 2022 roku przeprowadzone zostały działania ewaluacyjne z grupą odbiorców bezpośrednich projektu „Teatr – Sztuka Społeczna”.

Przeprowadzono:

- badania ankietowe po każdym ze zjazdów;
- telefoniczne wywiady indywidualne pogłębione dotyczące realizacji autorskich projektów;
- jednodniowe warsztaty ewaluacyjne, stacjonarne podczas ostatniego dnia zjazdu.

Głównym celem ewaluacji było:

- wykazanie, w jakim stopniu nastąpił wzrost kompetencji, umiejętności i wiedzy osób uczestniczących;
- wykazanie czy i jak zdobyta wiedza i umiejętności przekładały się na pracę z osobami ze środowisk wykluczonych społecznie w praktyce;
- zbadanie zmiany społecznej i osobistej, jaką zaobserwowały osoby biorące udział w projekcie.

W prezentowanym materiale starano się utrzymać oryginalny charakter wypowiedzi badanych osób.

Część 1: Ankiety po warsztatach

W ankietach rozsyłanych do osób uczestniczących po każdym warsztacie pytano o:

- ocenę warsztatów w skali od 1 do 5 (1-bardzo słabo, 5-bardzo dobrze);
- uzasadnienie oceny;
- ocenę sposobu prowadzenia zajęć oraz jej uzasadnienie (np. pod względem doboru stosowanych metod do treści, edukacyjności warsztatów, przyjaznej atmosfery sprzyjającej wyrażaniu pytań i wątpliwości, klarownych poleceń, kompetencji osoby prowadzącej);
- co osoba zmieniłaby w programie warsztatów;
- cechy, kompetencje i umiejętności rozwinięte podczas warsztatów;
- co jest najważniejszą rzeczą, której osoba dowiedziała się podczas warsztatów.

MODUŁ EDUKACYJNY

podnoszący wiedzę i umiejętności związane z prowadzeniem działań teatralnych z konkretną grupą zagrożoną wykluczeniem oraz reagowaniem i przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie
7 warsztatów

Analizowana grupa badawcza liczyła 12 osób biorących udział w kursie.
Na ankiety odpowiedziało w sumie 78% badanych.

Warsztaty edukacyjne ocenione zostały bardzo wysoko:

66 % badanych oceniło warsztaty bardzo dobrze;

23 % badanych oceniło warsztaty dobrze;

8 % badanych oceniło warsztaty średnio.

Nikt nie wskazał oceny słabej i bardzo słabej.

W uzasadnieniu ocen wskazywano na:

- nowe metody i narzędzia do pracy;
- inspiracje i refleksje na przyszłość, na temat własnej pracy i życia w ogóle;
- sposób prowadzenia zajęć – doceniano styl włączający, angażujący, dynamiczne prowadzenie, możliwość doświadczania i rozmowy, gruntownego zgłębienia tematu;
- kompetencje komunikacyjne osoby prowadzącej,
- poziom przekazywanej wiedzy i jej przystępność („Prowadząca ma bogate doświadczenie i potrafi z niego czerpać i bardzo interesująco opowiadać o konkretnych case'ach. Doceniam też bardzo świetne przygotowanie do zajęć, przemyślaną koncepcję i dobre pomysły na ćwiczenia”);
- wymiar praktyczny warsztatów (ankiety, w których oceniano dany warsztat jako średni często wskazywano na zbyt mało, zdaniem badanych, przekładalności teorii na praktykę);
- program warsztatów, dyscyplinę czasową, kompetencje trenerskie osób prowadzących;
- aktywności, dzięki którym osoby uczestniczące w całym kursie rozwijały się jako zespół;
- dopasowanie programu i metod do potrzeb osób uczestniczących; obecność feedbacku i meta refleksji na zajęciach,
- „Warsztaty były bardzo pomocne. Dotykały zarówno kwestii miękkich - kontaktu z osobami z niepełnosprawnością wzroku, uwrażliwienia na potrzeby innych, pomysłów na współpracę i obszarów solidarnościowych. Z drugiej strony dawały konkretne narzędzia do prowadzenia warsztatów teatralnych”
- „Uczestnicząc w warsztacie można było nauczyć się empatii i lepiej zrozumieć perspektywę osób z niepełnosprawnością wzroku”;
- „Dzięki temu, że prowadząca jest wieloletnią praktyczką, mogliśmy skorzystać z jej bezcennego doświadczenia.”

Na pytanie o zmiany w programie warsztatów osoby badane w większości odpowiadały, że nie zmieniałyby nic.

Wskazywano również na:

- proporcje pomiędzy teorią a praktyką;
- agendę spotkania i sposób gospodarowania czasem przez osobę prowadzącą (uwagi w kontekście czasu przeznaczanego na praktykę);
- wydłużenie czasu warsztatów/niektórych jego części (poczucie niedosytu, potrzeba rozwinięcia tematu, praktykowania, rozbudzenie zainteresowania danym tematem i potrzeba zgłębiania go jeszcze bardziej z jednoczesną świadomością, że nie było to możliwe do zrealizowania w trakcie tego kursu);
- „Chętnie poznałabym jeszcze więcej ćwiczeń, które pomagają scalać wielokulturowe zespół i posłuchałabym jak stopniowo z tych działań staje się spektakl. Bardzo ciekawi mnie rozwój procesu od pierwszych stopniach do obrania kierunku/tematu pracy i to jak wspólnie składa się jednostkowe historie w cała opowieść”;
- „Chciałabym poznać więcej praktycznych ćwiczeń na pracę z grupą, w której mogą być osoby dyskryminowane i wiedzieć jak pracować nad uprzedzeniami i konfliktami o tym podłożu w grupie”.

Pytane o ocenę sposobu prowadzenia zajęć osoby ankietowane:

- doceniały poczucie bezpieczeństwa w grupie (możliwość powiedzenia „stop” i nieangażowania się w aktywności), zaangażowanie, profesjonalizm osoby prowadzącej w temat i jej znajomość tematu,
- wysoko oceniały uporządkowany i przemyślany sposób prowadzenia warsztatów, merytoryczność, klarowność poleceń i zadania, które były dla nich rozwijające;
- doceniały atmosferę panującą na zajęciach;
- elastyczność osoby prowadzącej i uwzględnianie głosu i potrzeb osób uczestniczących;
- oceniały dopasowanie metod do przedstawianych treści;
- „Ważna była również przestrzeń do wątpliwości i powracania do własnych doświadczeń. Myślę, że prowadząca świetnie rozpoznała także możliwości grupy i dopasowała poziom działań do nich”;
- „Bardzo mile wspominam te warsztaty, program był dobrze przemyślany i dotyczył zarówno praktycznych technik pracy jak i asystowania i podstaw pracy nad dostępnością. Myślę, że pomimo bardzo obszernego tematu udało się z tych 3 dni wycisnąć jak najwięcej”;
- „Profesjonalnie, merytorycznie, stanowczo, ciepło i z otwartością na grupę”;
- „Jeden z najbardziej profesjonalnych warsztatów, w jakich uczestniczyłam w ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat. Wdrażanie doświadczeń zdobytych tu i teraz. Opierając się na ucieleśnieniu i naturalnej empatii, doświadczyłam jak podchodzić do osób niepełnosprawnych. Demokratyczna technika uczenia się, która rozwija odpowiedzialność za własny proces i absolutną integrację w dostępie do ludzi. Nauka inkluzywna włączona w rzeczywistość.”

- „Najpierw doświadczyliśmy, dopiero później analizowaliśmy na meta poziomie, przy czym doświadczenia było znacznie więcej - wg mnie najlepszy model pracy. Każde ćwiczenie odbywało się w bezpiecznej atmosferze”;
- „Bardzo podobało się mi to że ponownie nie wiedziałem że czegoś się uczę, a dopiero z czasem nowe kompetencje zaczęły we mnie kiełkować”;

Na pytanie o cechy, kompetencje i umiejętności rozwinięte podczas warsztatów, osoby odpowiadały:

Zajęcia z Grzegorzem Grecasem

- „Zyskałem większą wrażliwość na osoby, z którymi pracuję na co dzień. Wzrósł we mnie szacunek do procesu i wiedza, że większy czas pracy nad danym tematem, zwiększa wartość utworu. Zmieniło się moje rozumienie kontraktu, potrzeb grupy, zaangażowania i wzajemnego szacunku”;
- „Empatia, otwartość, umiejętność słuchania (ponad słyszenie), otwartość i zaufanie, pokorą do ludzkich historii, szczerość, teoria działania teatru dokumentalnego”;
- „Krytyczne myślenie, pasje”;
- „Lepsze rozumienie własnych granic (czego nie chcę mówić innym, a na co jestem gotowa) i zwiększone poczucie odpowiedzialności za ludzi, których zapraszam do pracy oraz za dobór tematu. Warsztaty dały mi nieinwazyjne narzędzie do pracy z grupą wokół tematów, które mogą być dla niej ważne”;
- ciekawe narzędzie;
- „Thanks to the verbatim method I got a new point of view to the documentary theatre, of creating the script, of listening and understanding”;
- „umiejętność pracy na wywiadach, tworzenie i zadawanie pytań, praca dramaturgiczna z tekstem, sposób komunikacji z rozmówcą”;
- wiedza o teatrze verbatim.

Zajęcia z Katarzyną Peplińską-Pietrzak

- wiedza dot. audiodeskrypcji i asysty osobie z niepełnosprawnością wzroku;
- „Pogłębiłam umiejętność pracy z ciałem, z ruchem, z dotykiem”;
- „Empatię, wrażliwość, świadomość możliwości i ograniczeń jakie daje praca z os. z niepełnosprawnością wzroku, konkretne ćwiczenia teatralne”;
- „Nauczyłam się też lepiej rozpoznawać potrzeby osób z niepełnosprawnością wzroku, przychodzących do instytucji kultury”;
- „Na pewno warsztaty podniosły moją pewność siebie w kontekście działań. Mogłam zadać mnóstwo pytań, które rozszerzyły moje horyzonty myślowe i pozwoliły osadzić się w temacie pracy z osobami z niepełnosprawnością wzroku. Dodatkowo rozwinęłam bardzo swoją empatię”;
- „Czułość, uważność na potrzeby innych, precyzyjny język, wrażliwość na czyjeś granice, dokładne sprecyzowanie komunikatu, decyzyjność w momentach awaryjnych (np podczas asystowania, prowadzenia ćwiczenia)”;
- „Dostałam narzędzia do pracy z grupami, nie tylko z niepełnosprawnością wzroku. Zyskałam świadomość skali trudności w dostosowaniu oferty teatralnej dla osób

niewidomych, co w przyszłości pozwoli mi podejść do tematu bardziej profesjonalnie”;

- „Empatia”;

- „The workshops developed my physical abilities in terms of perceiving myself and my body, noticing his reactions to various stimuli, I also developed more the ability to act spontaneously and cooperate with another person without using the visual perception on which I usually rely the most”.

Zajęcia z Alicją Borkowską

- „Dobrze się sobie przyjrzałem. Dało mi to poczucie kompetencji i przestrzeń do zastanowienia się, czego naprawdę może potrzebować grupa docelowa i jakie są moje motywacje do pracy z nią. Zobaczyłam inną warstwę siebie jako praktyka teatralnego, który przeszedł przez ostry trening, ale że dla "naszych celów" - teatru społecznego - konieczne jest odejście od tej tradycji i nazwanie naszych celów nie poprzez wyniki, ale stworzenie nowej platformy”;

- „Wychodzenia z bańki, budowania narracji ze świadomością przywilejów. (...) rozmawianie, budowanie komunikatów na spokojnie, może doprowadzić do świadomej refleksji drugiej osoby”;

- „Umiejętność poprowadzenia ćwiczeń opartych na pracy z biografiami”;

- „Obserwacja siebie i innych, słuchanie, odnajdywanie kompromisów, empatia, ostrożność w podejmowaniu tematu, odpowiedzialność za podejmowany temat. Słuchanie i rozumienie innych”;

- „wrażliwość, dostrzeganie perspektywy uczestnika, zdobywanie wiedzy nt. grupy docelowej, prowadzenia research'u”;

- „Podniosły moją wrażliwość, empatię wobec grupy społecznej migrantów”;

- “Since I work with the target group in my regular job, I felt that I was quite familiar with the area, but it helped me a lot to focus on the areas that I perceive as problematic, to clarify where I stand in them, what those fears are based on. I consider this to be very beneficial and I will use it in other areas of my work as well”;

- “Setting a right writing task. Almost like creating a poem all together. Same poem from different life experiences. Also, you dont have to have overfilled workshop schedule for workshop to work”.

Zajęcia ze Štěpánem Smolíkiem

- “Poznałam od prowadzącego dwa świetne ćwiczenia/zadania teatralne, które na pewno wykorzystam w przyszłości. Najbardziej jednak cenię te warsztaty za uruchomienie w naszej grupie nowych poziomów rozmowy/wzajemnego rozumienia/uczenia się od siebie wzajemnie”;

- Słuchanie innych, cierpliwość;

- „otworzyły się dla mnie drzwi na nowe perspektywy pracy teatralnej, na nowe postawy jakie mogę przyjmować w pracy. I chyba po raz kolejny zwiększyła się wrażliwość na perspektywy innych ludzi”;

- „Otwartość na proces. Dynamika wiedzy i uczuć Inspiracja dla mojej działalności trenerskiej i akademickiej. Możliwość swobodnej pracy”;

- „Dawanie feedbacku w trudnych sytuacjach”;

- “I found the choice of Štěpán's methods suitable and corresponded with what I am used to from my practice, I liked that the activities connected to each other and gradually led to some deeper meaning”;

- „Świadomość, jak ważna jest rozmowa o celach, potrzebach i uzgadnianiu z grupą tego, czego po warsztatach możemy się spodziewać, a czego na nich nie będzie”.

Zajęcia z Agnieszką Bresler

- „Praca z głosem, oddechem w formule grupowych warsztatów”;
- „Nabrałem odwagi do pracy z osadzonymi, otrzymałem narzędzia do tej pracy”;
- „Praca z grupą. Koncentracja. Radość”;
- „Śmiałość, intuicję w zakresie poszukiwania harmonii w grupie, umiejętność pracy z nie-aktorami w oparciu o tekst, świadomość znaczenia wsparcia grupowego w procesie pracy z więźniami”;
- „Praca w grupie, rozwijanie czujności w działaniu, pracą z tekstem i ruchem. Ćwiczenia partnerskie z ciałem, głosem i rytmem”;
- „Umiejętności z zakresu budowania grupy, doszło też do autorefleksji związanej z prowadzeniem całego procesu, czuwaniem nad nim i angażowaniem grupy, czujnością. Do tego bardzo rozwinęłam uważne planowanie moich działań”.

Zajęcia z Anną Sadowską

- „Umiejętności stricte teatralne i reżyserskie, związane z budowaniem etiud (+ brak rywalizacji)”;
- „Radość dziecka, chęć zabawy, odwagę eksperymentowania z grupą. Zdobyłam wiedzę o elementach procesu grupowego. Dostałam struktury działań twórczych z dziećmi”;
- „Otwartość w pracy grupowej”;
- „Sposoby pracy z dziećmi, otwartość na dziecięcą kreatywność”.

Zajęcia z Leną Rogowską

- „Jesteśmy odpowiedzialni za ludzi, z którymi pracujemy, co bardzo mocno przekłada się na dobór środków, narzędzia, oraz relacje jakie tworzymy podczas pracy. Najważniejszą cechą, jaką rozwinęłam podczas warsztatu to bycie uważnym”;
- „Wzrost wrażliwości, świadomości perspektywy innych, tolerancja, ale i odwaga do reagowania na zachowania, na które się nie zgadzam”;
- „Uwrażliwienie na brak dyskryminacji. Zrozumienie działań zachodzących podczas stereotypowego postrzegania innych osób”;
- „Umiejętność rozpoznawania dyskryminacji i odróżniania jej od innych zjawisk społecznych, także krytyczne myślenie”;
- „Umiejętność poruszania trudnych tematów”;
- „Krytyczne podejście do własnych zachowań wobec innych osób”;
- „Większa samoświadomość w kontekście własnego uwikłania w mechanizmy dyskryminacji; zwiększenie mojej czujności jako prowadzącej na różne przejawy dyskryminacji” (głos powielany przez 4 osoby).

Najważniejsza rzecz, której dowiedziałeś/aś się w trakcie warsztatów

- metoda Verbatim – „refleksje nad moją pracą teatralną i w jakimś sensie pedagogiczną”; „Konkretne narzędzia pracy metodą wywiadów”;

- „Że teatr dokumentalny może odślaniać nieskończenie wiele małych ludzkich perspektyw, które czynią teatr bogatszym i pozwalają wypowiedzieć się osobom, których głos nie jest słyszalny na co dzień”;
- „Na pewno warto zwracać uwagę na sposób wypowiedzi i zapoczątkować zmiany od najbliższego otoczenia chcąc uczynić społeczeństwo bardziej otwartym”;
- „że jako twórca biorę odpowiedzialność za ludzi, z którymi pracuję i ekstremalnie ważne jest jakie przestrzenie w nich w otwieram”;
- wiedza dot. audiodeskrypcji;
- „Jak bardzo muszę być uważna i precyzyjna w pracy z grupą, nie tylko z daną niepełnosprawnością”;
- „Kasia przekazała mi mnóstwo odwagi i otwartości - dowiedziałam się, że praca z osobami z niepełnosprawnością nie musi być trudna czy przerażająca, że wszystko jest kwestią postawienia pierwszego kroku i nabywania doświadczenia”;
- „Tylko włączając do współpracy ludzi, których bezpośrednio dotyczy temat będziemy w stanie w sposób odpowiedni przygotować dla nich cokolwiek z czego będą później chcieli korzystać i będą czuć się z tym komfortowo”;
- „Zrozumiałem dzięki tym warsztatom w jaki sposób można i nie powinno się pomagać”;
- „I learned about approach, that not only does not exist in Czech but I never heard about it either. The possibility of audiotranscription. I wrote down many useful and strong exercises and I wrote down the very nice strange way those exercises are explained and led. It made the group stronger and closer. It showed me of possibilities how to work with visually healthy people without their sight and showed me the experience they could have by it. So even though I will not work with visually impaired community, it gave me a strong experience with myself and I borrowed from that world couple very noetic details, which can be used in widening self-experience”;
- „Coraz bardziej wydaje mi się, że teatr społeczny jest realistycznym punktem wyjścia dla nowego teatru, aby teatr mógł rzeczywiście pełnić funkcję społeczną. W Czechach od czasu do czasu zdarza się, że teatry po prostu "idą" zgodnie z wyznaczonymi liniami i nie odzwierciedlają społeczeństwa i rzeczywistości. Czuję wielką potrzebę podzielenia się i omówienia moich doświadczeń i przemyśleń z naszego kursu. Czuję się zmotywowana, wspierana i akceptowana, a to daje mi siłę do dzielenia się z innymi ludźmi”;
- „Najważniejsze były dla mnie kwestie języka, w którym przekazuje się swoje doświadczenia i opowieści (poruszone w ostatnim ćwiczeniu) oraz kwestie przekładu, tłumaczenia - tego, co w przekładzie ginie, a co zostaje ocalone.”;
- „Metody i narzędzia, zwłaszcza w kontekście "obchodzenia się" z językiem ojczystym potencjalnych migrantów, z którymi będę miała okazję pracować” (opinia podzielana przez kilka osób);
- „Jak prowadzić badanie”;
- „Tworząc koncepcję pracy z obcokrajowcami warto mieć na uwadze łączenie grup (np. 5 osób z Polski 6 z zagranicy) by nie tworzyć zamkniętych "baniek". Pracując z osobami z innych krajów należy otwierać się także na kulturę kraju w którym w danym momencie się pracuje (dążenie do asymilacji) mając na uwadze różnice kulturowe”;
- „The most important thing I feel was her persona [osoby prowadzącej]. All was somehow compactly integrated in her calmness, humble being with us, wisdom of the subject, her real interest in what we have to say. It was her, that was her method and I liked that a lot”;

- „*Niedoskonałość* też może być efektem pracy z osobami o specjalnych potrzebach”;
- „Feedback do mojego projektu”;
- I really enjoyed the opportunity to create something, work under pressure, discuss with Vendula how we will approach the task”;
- “Tworzenie "orkiestry rytmów" z grupą oraz pisanie wierszy z wycinków”;
- „Do tej pory dużo myślę o sytuacji ludzi w więzieniu. Inspiruje mnie to na wiele sposobów. Chciałabym spróbować podobnej aktywności. Mam wrażenie, że jest to jedna z najbardziej potrzebujących grup społecznych”;
- „Nic tak nie scala grupy jak wspólne wyzwanie. Mądrze prowadzony proces powinien mieć momenty skupione na rozwoju grupy ale i dawać przestrzeń do indywidualnych działań, by na koniec łączyć je w całość, mówiącej jednocześnie o wszystkich uczestnikach procesu i o każdym z osobna”;
- „Metody wykorzystywane w więzieniu można wykorzystywać w wielu różnych sytuacjach. Warto szukać reguł panujących w danym miejscu, ale nie fiksować się na ich znajomości albo nieznaności”;
- „Można przerwać proces artystyczny i twórczy, nawet kiedy zadanie mówi jasno, że trzeba zbudować spektakl. Jeśli obserwuje przemoc albo nierówność i zareaguję, a doprowadzi to do niepowstania spektaklu, świat się nie zawali, a czyjaś sytuacja może się polepszyć”;
- „Brak pokazu z grupą to nie porażka tylko ważna informacja o procesie grupowym”.

MODUŁ EDUKACYJNY

dotyczący podnoszenia wiedzy i umiejętności w zakresie metodologii projektowania warsztatów/działań edukacyjnych

6 warsztatów prowadzonych przez Katarzynę Pągowską i Iwonę Konecką

Analizowana grupa badawcza liczyła 12 osób biorących udział w kursie. Na ankiety odpowiedziało w sumie 78% badanych.

Warsztaty edukacyjne ocenione zostały bardzo wysoko:

**84% badanych oceniło warsztaty bardzo dobrze;
14% badanych oceniło warsztaty dobrze;
1% badanych ocenił warsztaty średnio.**

Nikt nie wskazał oceny słabej i bardzo słabej.

W uzasadnieniu ocen wskazywano na:

- te elementy warsztatów, które wpływały na budowanie zespołu i integrację;
- konkretne informacje dot. kursu, dające poczucie bezpieczeństwa;
- podejście demokratyczne osób prowadzących;
- wysokie kompetencje osób prowadzących – merytoryczne komunikacyjne, trenerskie;
- sprawność, rzeczowość, przygotowanie do zajęć;
- świetny kontakt z uczestnikami i uczestniczkami, organizacja czasu i tempo;
- czas na wymianę doświadczeń i możliwość wypowiedzenia się;
- dbałość o strukturę, cel, czas, ćwiczenia praktyczne, praca w grupach;
- ćwiczenia i zadania praktyczne; przydatne narzędzia we własnej pracy;
- „To były jedne z najlepszych zajęć, w jakich brałam udział kiedykolwiek. Poprzez proste improwizowane działanie mogliśmy doświadczyć sytuacji osób włączanych w aktywności bez wcześniejszego rozpoznania ich sytuacji”;
- konkretne ćwiczenia;
- poznawanie zagadnień na przykładach;
- porządkujące wiedzę prezentacje;
- możliwość konsultacji po warsztatach;
- możliwość dawania sobie konstruktywnego feedbacku;
- „ogrom wiedzy podany w przystępny sposób”;
- przydatność wiedzy.

Na pytanie o zmiany w programie warsztatów osoby badane odpowiadały, że nie zmieniałyby nic.

Wskazywano również na:

- ograniczenia czasowe połączone z potrzebą większego pogłębienia tematu;
- drobne zmiany dotyczące agendy spotkań i przesunięć czasowych;
- potrzebę większej liczby praktycznych przykładów;
- wolniejsze tempo prowadzenia zajęć (2 głosy).

Pytane o ocenę sposobu prowadzenia zajęć osoby ankietowane doceniały:

- klarowność poleceń i zadań,
- atmosferę zaufania; twórczą, przyjazną;
- adekwatność: „Uważam, że metody i podejście prowadzących podążały za uwagami i potrzebami grupy. Pozwalały nie tylko na utrzymanie swojej strefy komfortu, ale także stwarzały przestrzeń do bezpiecznego przekraczania własnych granic”; dobór stosowanych metod i treści;
- agendę spotkań;
- proporcje wiedzy i praktyki; uporządkowanie przekazywanej wiedzy;
- merytoryczność warsztatów;
- „Bardzo podoba mi się otwartość i nienarzucanie jednej teorii, a jedynie proponowanie tych możliwych; szeroka przestrzeń na dyskusję, zadawanie pytań i nieocenianie naszych wątpliwości czy stanowisk”;
- „Niezmiennie doceniam przeplatanie się praktyki (nauka przez doświadczenie) i teorii oraz budowanie atmosfery sprzyjającej dzieleniu się wrażeniami, zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi”;
- „Atrakcyjne metody pracy, gdzie na działaniu uczyliśmy się omawianych zagadnień, cenne materiały pomocnicze”;
- edukacyjność warsztatów;
- dobór metod, różnorodne metody aktywizujące;
- czas na pytania, wątpliwości, wyrażanie swojego zdania,
- improwizowane scenki,
- nieocenianą perspektywę osób prowadzących.

Na pytanie o cechy, kompetencje i umiejętności rozwinięte podczas warsztatów, osoby odpowiadały:

- praca w międzynarodowej grupie i praca w grupie w ogóle, otwartość, zaangażowanie, umiejętność analitycznego myślenia (formowanie definicji);
- komunikacja;
- większa czułość i uważność na innych;
- „Poprawiłem swoją komunikację pracy w grupie (pocovidowe blokady). Poszerzyłem definicję teatru społecznego oraz uzupełniłem rzeczowo wiedzę na temat metod i praktyk”;
- zasadność wprowadzania kontraktu grupowego;
- poznanie nowego modelu badania potrzeb; świadomość konieczności przygotowanie odpowiedniego zaplecza przed rozpoczęciem działań;
- poznanie metody ABCD, uwrażliwienie na dobór metod i sposób rozmowy do konkretnego odbiorcy;
- „Wcześniej skupiałam się głównie na badaniu potrzeb, a nie potencjałów odbiorców. Ta zmiana perspektywy bardzo poszerzyła mi pole widzenia i zmieniła mój sposób myślenia o robieniu researchu. Taka mała rewolucja w głowie”;

- samodzielność w poruszaniu się w temacie sieciowania społeczności lokalnej;
- uważności na proces grupowy (choć nie było to bezpośrednim tematem zajęć);
- stawianie celów,
- odpowiedzialność, precyzyjność w stawianiu celów oraz umiejętność dostrzeżenia ograniczeń (kompetencyjnych, finansowych, infrastrukturalnych itp.);
- analiza i podział, organizacja pracy;
- umiejętność jasnego wyznaczania celów krótko i długo terminowych;
- metoda SMART,
- umiejętność krytycznego podejścia do wyznaczonych celów oraz weryfikacja ich w trakcie działania
- „umiejętność elastycznego dopasowywania się do umiejętności i potrzeb grupy z którą się w danym momencie pracuje”;
- wiedza dot. badania w działaniu;
- „Umiejętność badania potrzeb. Uświadomienie sobie elementów które należy wziąć pod uwagę zanim przystąpi się do działania”;
- „Myślenie analityczne, planowanie, zadawanie potrzebnych pytań, zastosowanie nowego schematu diagnozy”;
- sposoby komunikowania się, problemy, bariery komunikacyjne i sposoby ich rozwiązywania;
- umiejętność dawania feedbacku;
- umiejętność zwięzłego i konkretnego opowiadania o swoich projektach;
- praca w grupie, precyzja w artykułowaniu komunikatów, argumentacja i asertywność w komunikacji;
- „bardzo się cieszę, że przeszliśmy przez tak wiele różnych aspektów ewaluacji - od prezentacji, przez dyskusje, samodzielne próby na case'ach itd.”
- „Uprość swoje myślenie. Skupić się na celu”;
- „Doboru odpowiednich metod ewaluacji, wybór tematów rozmów z teamem prowadzącym działania. Generalnie warsztat mimo tego, że był o ewaluacji, uświadomił mi jak wiele rzeczy musi się zdarzyć wcześniej, żeby było co ewaluować”;
- umiejętność przeprowadzenia ewaluacji;
- „[Zajęcia] dostarczyły mi 2/3 konkretnych narzędzi ewaluacyjnych i uzmysłowiły, gdzie popełniam błąd, realizując projekty (brak zaplanowanego czasu na ewaluację = brak progresu);
- analiza własnego miejsca w procesie;
- „poznałem i polubiłem proces ewaluacji”.

Najważniejsza rzecz, której dowiedziałeś/aś się w trakcie warsztatów

- „teatr społeczny jest pożyteczny społecznie i wprowadza zmianę społeczną”;
- „Klasyfikacja Niziołek”;
- Wiedza w zakresie sztuki społecznej jako narzędzia inkluzji społecznej;
- Metoda ABCD i jej praktyczne zastosowanie;
- „Przypomniałam sobie, jak ważne jest zbudowanie fundamentów każdego działania twórczego/edukacyjnego, a więc udzielenie samej sobie odpowiedzi na pytania "po co?" i "dla kogo?" oraz "czy mam kompetencje, by się tym zajmować?”;
- „zrobienie spektaklu z grupą nie jest celem”;
- cel nie jest tożsamy z metodą lub działaniem;
- właściwe formowanie celu projektu;
- długofalowe planowanie działania;
- mapa zasobów;

- sposoby na lepszą komunikację;
- wiedza na temat feedbacku, możliwość jej przećwiczenia w praktyce;
- „Poznanie "ludzkich" ograniczeń (barier komunikacyjnych) daje mi większy komfort w akceptacji pewnych sytuacji, ale także w możliwości przygotowania się na odpowiadanie na te bariery świadomie”;
- granice asertywności w komunikacji;
- dobre praktyki, oparte na tworzeniu wewnętrznego kontraktu i dokładnym ustalaniu zasad;
- ewaluacja może przybierać różne formy – nie tylko ankiety;
- jak przeprowadzić ewaluację i jak wynieść z niej najwięcej korzyści.

PODSUMOWANIE

Zebrane odpowiedzi wyraźnie wskazują na wysoki poziom kompetencji osób uczestniczących w kursie, ich wysokie wymagania, jasne oczekiwania wobec kursu i silną motywację wewnętrzną do nauki. Jednocześnie widoczne jest, jak podniosła się wiedza i umiejętności osób uczestniczących z zakresu edukacji antydyskryminacyjnej i wzmacniania kompetencji społecznych oraz jak podwyższyła się ich świadomość na temat potrzeb grup szczególnie wrażliwych. Badane i badani wskazują też na konkretne informacje i umiejętności zdobyte w trakcie warsztatów, które pomogą im stworzyć autorskie projekty adresowane do grup zagrożonych wykluczeniem. Osoby badane wskazują bardzo konkretne kompetencje, informacje i umiejętności, które zdobyły w trakcie całego kursu.

Jednocześnie w cytowanych wypowiedziach potwierdzają wysokie kompetencje osób prowadzących, ich doświadczenie zawodowe, ale także cechy osobowości, style trenerskie, komunikacyjne i realizowane wartości. Nie było to deklarowanym rezultatem projektu, jest jednak jego zdecydowaną wartością dodaną. Mając wcześniej ograniczony kontakt z ekspertami i praktykami pracującymi z konkretnymi grupami wykluczonymi, czerpią z tej możliwości w pełni, są wymagający i krytyczni.

Część 2.

MODUŁ PRAKTYCZNEGO ZASTOSOWANIA UMIEJĘTNOŚCI NABYTYCH PODCZAS KURSU

Wywiady indywidualne pogłębione

W okresie od września do października przeprowadzono 8 indywidualnych, pogłębionych wywiadów z osobami uczestniczącymi w kursie na temat ich autorskich projektów realizowanych w Polsce. 4 osoby nie odpowiedziały na próby podjęcia kontaktu z ewaluatorką. Osoby biorące udział w wywiadach zrealizowały swoje autorskie projekty z grupami zagrożonymi wykluczeniem. Ponad połowa z nich deklaruje potrzebę dalszej pracy z tymi lub innymi grupami zagrożonymi wykluczeniem, co świadczy o trwałości projektu, jego celowości oraz odpowiedzeniu na realne potrzeby edukacyjne osób uczestniczących w kursie.

Na pytanie o to, **jak oceniasz swoje umiejętności i wiedzę po cyklu warsztatów, a przed realizacją swojego projektu w skali od 1 do 5** (1- bardzo słabo, 5-bardzo wysoko), 90% oceniło się na 4 (argumentowały, że ocena wynika z oczekiwania na ich praktyczne wykorzystanie). Po realizacji projektu połowa badanych oceniła się o stopień wyżej, a druga połowa o pół stopnia wyżej.

Na pytanie o to, **jakie masz oczekiwania względem swojego projektu**, padały następujące odpowiedzi:

- zbudowanie społeczności/wspólnoty osób przy instytucji/organizacji oraz jej integracja (dla 75% badanych)
- wzmocnienie takich cech osób uczestniczących, jak odwaga, sprawczość, samodzielność,
- pokazanie osobom uczestniczącym innej perspektywy (np. zmiana myślenia o roli kobiety przez grupę senierek, mogą być czynnym uczestnikiem i twórcą kultury),
- zaktywizowanie grupy docelowej - także poza działaniami w projekcie,
- wspólne działania twórcze,
- dobra współpraca z partnerem (organizacją, instytucją),
- zdobycie doświadczenia w pracy z grupą, z którą dotąd nie pracowałam/em (4 głosy).

Na pytanie o **oczekiwania wobec koordynatorek projektu** osoby badane w 80% odpowiedziały, że nie mają takich oczekiwań. 20% odpowiedziało, że wie, że może się zwrócić po pomoc w razie problemu i że liczy na feedback, pomoc, wsparcie w dość szybkim tempie.

Jaką zmianę społeczną planujesz uzyskać?

Na to pytanie padały następujące odpowiedzi:

- Zmiana spojrzenia na rolę społeczną („Mam nadzieję, że przez proces rozmawiania o tym, czym jest kobiecość, przekonam je [seniorki], że to, co robią one, ich mamy, córki jest super ważne, ma znaczenie i nie muszą mieć zgody od swoich mężów, ojców na pewne działania, że mogą same podejmować decyzje i działać”);
- Wzmocnienie wiary w to, że uczestnicy warsztatów mają prawo do tworzenia sztuki, mogą się w niej rozwijać; rozbudzenie potrzeb kulturalnych (4 głosy);
- Zintegrowanie 3 grup narodowościowych kobiet poprzez wspólny śpiew kołysanek;
- Budowanie nowych relacji między osobami uczestniczącymi w warsztatach, integracja, wzmocnienie grupy (4 głosy);
- Umożliwienie osobom poznania się, dania narzędzi, które mogą być dla nich użyteczne w kontekście poznawania swojej tożsamości.

Na pytanie o to, **na co liczysz po zrealizowaniu projektu, w czym jego realizacja może ci pomóc, do czego ma cię doprowadzić** osoby badane wskazywały na dalszą współpracę z wybranymi grupami społecznymi, deklarowały potrzebę pracy w teatrze zaangażowanym społecznie, dostrzegały w nim sens i celowość. Jedna z badanych osób planuje dalszą pracę na historiach wymyślonych/zebranych przez uczestników zajęć i połączenie seniorów z teatralną grupą młodzieżową. „Mam wymyślony cały cykl roczny na dalsze tego typu działania w moim mieście” – powiedziała inna osoba.

3 osoby odpowiedziały, że mają nadzieję, że realizacja tego projektu (pierwszego w życiu autorskiego, samodzielnie zrealizowanego projektu artystycznego) wzmocni je jako trenerki, doda pewności siebie, da poczucie sprawstwa i podniesie wiarę w siebie. Jedna osoba powiedziała, że chciałaby „mieć poczucie satysfakcji związanej ze zbudowaniem relacji z kilkoma seniorkami, opartej na wymianie i chciałabym wiedzieć, że realizuję projekt, który jest procesem grupowym pod moim okiem”. Jedna z osób liczyła na rozwój siebie jako trenerki.

Po realizacji swoich projektów te same osoby pytane były o rezultaty swojej pracy, o to, co udało im się osiągnąć.

Padają następujące odpowiedzi:

- „Ta praca pomogła mi zyskać nową perspektywę warsztatową w pracy z ludźmi. Dotąd prowadziłem głównie warsztaty teatralne z graniem na efekt. Doświadczyłem, że można też w ten sposób pracować – mniej oczekiwać od projektu, skupiać się na ludziach. Chcę to wykorzystywać do dalszej pracy, nie kontrolować tego, co ma się wydarzyć”;

- „Wcześniej nie prowadziłam takich zajęć. Zdobyłam doświadczenie, bogate doświadczenie. Robię rzeczy, których nie robiłam wcześniej. To była bardzo wzmacniająca grupa dla mnie. Dużo od nich dostałam. Trafiły mi się wymarzone uczestniczki warsztatów”;

- „Mam pole do praktykowania metod dla mnie nowych; to była wzmacniająca mnie samą aktywność. Osoby były chętne do pracy, zmotywowane, odważne. Musiałam nadążyć za uczestniczkami. Obawiałam się, że będę musiała je ciągnąć”;

- „Okrajałem scenariusze, miałem mniej osób, zakładałem większą grupę odbiorców. Ale mimo to projekt się udał. Jestem zadowolony”;

- „Zrealizowałam cele. Grupa zintegrowała się, relacje przetrwały. Powstał scenariusz na podstawie ich tekstów. Panie nie chciały pokazu zewnętrznego. Dostałam od nich bardzo dobry feedback. Pisały, że 3 miesiące to dla nich za krótko, że chcą pracować dalej. Okazało się, że dalsza współpraca z partnerem nie jest możliwa - nie ma środków i przestrzeni do dalszej pracy. Mam jednak dalej kontakt z paniami. Chyba będę szukać możliwości w innej instytucji.”

- Osoby uczestniczące napisały w ewaluacji po jednym z projektów, że wcześniej myślały, że zajęcia teatralne są nie dla nich, wcześniej myślały, że się do tego nie nadają;

- „Grupa bardzo szybko weszła w proces, szybko się zintegrowała, dostałem dobry feedback”;

- „Seniorki stały się odważne. W dniu 11 listopada jako grupa pozawarsztatowa osoby weszły w grupę mieszkańców i mieszkanek miast i rozdawały kotyliony, które same wcześniej z własnej inicjatywy przygotowały. Integracja grupy, która działa się na każdym warsztacie, to fundament tego, co teraz robię – budowanie grupy. To nie narzędzia, ale to, co zmieniło się we mnie – jestem bardziej otwarty na inne osoby, nie zacierziewiam się na swój punkt widzenia, płynę z grupą, nie jestem wszechwiedzącym reżyserem, a obserwuję grupę i za nią podążam, dorzucam tam tylko drobne rzeczy, ćwiczenia.”

Część 3. Warsztaty ewaluacyjne

Warsztaty ewaluacyjne przeprowadzone zostały **23 października 2022 roku** w Instytucie Teatralnym im. Jerzego Grotowskiego we Wrocławiu, podczas ostatniego dnia kursu. Wzięło w nich udział 7 osób (60% osób uczestniczących w kursie).

Warsztaty składały się z następujących części:

1. Mapowanie wszystkich warsztatów proponowanych podczas kursu - rekonesans i próba odpowiedzi na pytanie, które metody i narzędzia okazały się najbardziej pomocne w trakcie realizacji autorskich projektów (praca indywidualna).
2. Praca procesowa dotycząca wprowadzonych tematów połączona z moderowaną dyskusją (co zadziało podczas realizacji projektów, które z warsztatów były kamieniami milowymi w moim rozwoju i realizacji autorskiego projektu).
3. Potrzeby szkoleniowe i rekomendacje dla tego typu kursów na przyszłość.
4. Pytanie o zmianę, jaka się dokonała za sprawą kursu.
5. Oczekiwania po uczestnictwie w całym kursie - w czym jego realizacja może ci pomóc? Do czego ma cię doprowadzić?
6. Podziękowania – ćwiczenie „Jezioro”.

1. Mapowanie warsztatów (perspektywa spojrzenia z lotu ptaka, uwzględniająca dystans czasowy) i odpowiedzi na pytanie, które metody i narzędzia osoby wykorzystały w trakcie realizacji swoich autorskich projektów

Na podłodze, w dwóch kolumnach (podział na moduł edukacyjny i moduł praktycznego zastosowania umiejętności nabytych podczas kursu) zostały ułożone plansze z tytułami warsztatów i nazwiskami osób prowadzących (zgodnie z harmonogramem kursu).

Osoby uczestniczące zostały poproszone o wpisanie na planszach ważnych dla nich z perspektywy czasu doświadczeń, pomysłów, idei, inspiracji, a także metod i narzędzi, które poznały podczas konkretnych warsztatów. Celem ćwiczenia było przypomnienie osobom problematyki poruszanej na warsztatach, które skończyły się kilka miesięcy wcześniej, ponowne osadzenie w tematyce kursu, a także odniesienie zdobytej wiedzy i umiejętności do aktualnego doświadczenia i perspektywy (spojrzenie na cały kurs z lotu ptaka).

Na planszach umieszczonych na podłodze dopisano:

Grzegorz Grecas, Teatr na rzecz osób LGBTQ+: szacunek do wykorzystywanej historii; wiedza o metodzie teatru doc; obróbka wywiadów (konkretne narzędzie); metoda teatru dokumentalnego; ucieleśnione mapy performatywne.

Katarzyna Peplińska-Pietrzak, Działania z osobami z niepełnosprawnością wzroku: inspirujące informacje o dostępności; uważność w działaniu (w głosy);_wiedza dot. podstaw pracy z osobami niewidomymi (asysta, wyłączenie zmysłu w ćwiczeniach); zbyt mało czasu na bezpieczne projektowanie swoich działań; największy wpływ na moje warsztaty [projekt autorski]; dużo praktyki (2 głosy); ćwiczenia, w tym z audiodeskrypcji (5 głosów); metody i narzędzia; case'y.

Alicja Borkowska, Woda jest bardzo zimna, ale nie mogę zostać na brzegu – o pracy teatralnej z migrantami: za dużo rozmawiania względem praktyki (3 głosy); lubię rozmowy na takie tematy, prawie nic nie pamiętam; inspirujące i ciepłe spotkanie; niewiele praktycznych wskazówek; dużo rozmów o Grupie Granica;_ćwiczenie „pamiętam, że...” (2 głosy); to, co się wydarzyło między nami.

**Należy tu dodać, że kontekstem spotkania z Alicją Borkowską był wybuch wojny w Ukrainie. Osoby uczestniczące odnosiły się do tego wspomnienia jako ważnego, ponieważ wpłynęło ono na ich ówczesne oczekiwania, odbiór warsztatów i potrzebę rozmowy o sytuacji migrantów z prowadzącą.*

Lena Rogowska-Lewandowska, On wygląda na Żyda, czyli o postrzeganiu i wyglądaniu: to, co się działo między nami; ćwiczenia (z myślą i głową, z poczucia przynależności - 4 głosy), wrażliwość, piękna postawa trenerska; metody (2 głosy).

Štěpán Smolík, Theatre with people with mental disabilities: brak elastyczności prowadzącego; za mało metod (3 głosy); brak konstruktywnego feedback; teatr *per se* w ogóle mnie nie interesuje; komunikacja.

Anna Sadowska, Na podwórku – teatr jako metoda pracy z dziećmi i młodzieżą na obszarach defaworyzowanych: dobra zabawa; gra wiejska; metody i ćwiczenia (mnóstwo różnych), super rozgrzewka (2 głosy); pomysły; wspaniałe warsztaty; dużo praktyki; doświadczenie, wiedza o procesie grupowym; ćwiczenie „each one - teach one”.

Agnieszka Bresler, Teatr, który zdejmuje maski - o pracy teatralnej z osadzonymi: pełne doświadczenie na każdym poziomie; dużo praktyki, konkretne ćwiczenia i narzędzia, szansa na sprawdzenie siebie; ćwiczenia, zaprojektowanie swojego warsztatu; mega inspiracja do działania; dużo praktyki; wszystko na plus.

Kasia Pałowska, Iwona Konecka, Jak rozumiemy (i jak praktykujemy) teatr jako sztukę społeczną: dobry wstęp do kursu, moderacja; definicje; inspiracja; wiedza, wspólne doświadczenie.

Kasia Pałowska, Badanie potrzeb i potencjałów: metoda, praktyka; myślenie w kategoriach zasobów (a nie braków); postawa trenerska.

Kasia Pałowska, Badanie zasobów i potrzeb – badanie w działaniu: zupełnie mowa metoda (3 głosy); praktyczna wiedza; przydatne do mojego warsztatu; za mało czasu na przykłady – action research; super ćwiczenia (3 głosy).

Kasia Pałowska, Do czego dążymy? – o stawianiu i realizacji celów: bardzo pomocny, duża/wielka wiedza do warsztatów (3 głosy), super przykłady; wiedza definicje metodologia; moderacja.

Kasia Pałowska, Iwona Konecka, Zróbmy teatr, czyli co – jak komunikować nasze działania ich uczestnikom oraz instytucjom: praktyka rozmów; trudne, wymagające, cenne; ćwiczenia w dialogu; teoria w praktyce dzięki scenkom; ćwiczenia praktyczne; moderacja; postawa trenerska.

Kasia Pałowska, Iwona Konecka, Co tak naprawdę się wydarzyło – o ewaluacji działań: wiedza, wiedza, wiedza; narzędzia ewaluacyjne (2 głosy); wiedza i narzędzia.

Kasia Pałowska, Iwona Konecka, Skąd wziąć na to pieniądze – warsztat z pozyskiwania środków z funduszy dotacyjnych: super prezentacja; super praktyczny warsztat; kilka praktycznych wskazówek; bardzo motywujące; mała wartość poznawcza dla osób piszących wnioski na co dzień.

2. Praca procesowa dotycząca wprowadzonych tematów połączona z moderowaną dyskusją (co zadziało podczas realizacji projektów, które z warsztatów były kamieniami milowymi w moim rozwoju i realizacji autorskiego projektu).

Dopełnieniem pierwszego ćwiczenia było oznaczenie tych warsztatów, które stały się dla nich kamieniami milowymi w rozwoju i w myśleniu o autorskich projektach. Nie było limitu liczbowego w oznaczaniu kamieni milowych. Po wykonaniu ćwiczenia osoby mogły przyjrzeć się temu, jakie odpowiedzi wpisywali inni. Omówieniem obu ćwiczeń była moderowana **dyskusja**.

Warsztaty, które oznaczono kamieniami milowymi to:

- Grzegorz Grecas, Teatr na rzecz osób LGBTQ+ / 1 kamień milowy,
- Katarzyna Peplińska-Pietrzak, Działania z osobami z niepełnosprawnością wzroku / 2 kamienie milowe,
- Lena Rogowska-Lewandowska, On wygląda na Żyda, czyli o postrzeganiu i wyglądaniu / 4 kamienie milowe,
- Anna Sadowska, Na podwórku – teatr jako metoda pracy z dziećmi i młodzieżą na obszarach defaworyzowanych / 3 kamienie milowe,
- Agnieszka Bresler, Teatr, który zdejmuje maski - o pracy teatralnej z osadzonymi / 5 kamieni milowych,
- Kasia Pałowska, Iwona Konecka, Jak rozumiemy (i jak praktykujemy) teatr jako sztukę społeczną / 1 kamień milowy,
- Kasia Pałowska, Badanie potrzeb i potencjałów / 1 kamień milowy,
- Kasia Pałowska, Badanie zasobów i potrzeb – badanie w działaniu / 4 kamienie milowe,
- Kasia Pałowska, Iwona Konecka, Zróbmy teatr, czyli co – jak komunikować nasze działania ich uczestnikom oraz instytucjom / 2 kamienie milowe,
- Iwona Konecka, Co tak naprawdę się wydarzyło – o ewaluacji działań / 1 kamień milowy.

Połowa osób uczestniczących w spotkaniu ewaluacyjnym jako kluczowy wskazały warsztat z Kasią Pałowską dotyczący bazowania na zasobach grupy (moduł

praktycznego zastosowania umiejętności nabytych podczas kursu), a nie na jej brakach czy potrzebach: „To nakreśliło dalsze podejście do naszych celów”.

Dwie osoby wskazały na sam początek kursu i próby zdefiniowania teatru społecznego jako ważny moment własnego rozwoju i myślenia o sobie w kontekście sztuki społecznej.

Powtarzały się głosy wskazujące na cały moduł praktycznego zastosowania umiejętności nabytych podczas kursu:

- „Każde spotkanie było bardzo inspirujące. Dziewczyny pokazywały nam, żeby być w czułości i bliskości do samych siebie. Z uważnością na siebie. „Nie osądzaj się” – mówiły. Wcześniej sama wyprzedzałam krytykę, którą bałam się usłyszeć”;
- „Mój kamień milowy wydarzał się w bloku Kasi [Pagowskiej] i Iwony [Koneckiej], gdzieś pomiędzy wszystkimi ich warsztatami. To była powtarzana przez nich prośba, postulat, żeby nie przekraczać siebie i być blisko siebie”;
- Iwona [Konecka], Kasia [Pągowska] i Lena [Rogowska-Lewandowska] – zmieniło się moje myślenie o tym, jak ja chcę prowadzić zajęcia. Zobaczyłam, że można stworzyć bezpieczną przestrzeń, atmosferę pełną szacunku i jednocześnie trzymać żelazne ramy – być bardzo uważnym na trzymanie się zasad zawartych w kontrakcie, cały czas dbać o komfort pracy innych.”

Osoby wskazywały również na warsztaty z Anną Sadowską i wspomnianą już Agnieszką Bresler

- „Dla mnie najbardziej inspirujące były warsztaty z Anią Sadowską i Agnieszką Bresler, dlatego że jestem praktykiem, a ich warsztaty były najbardziej nasycone praktyką. Dały najwięcej przestrzeni, żebyśmy swoje narzędzia mogli przekształcać w metody. Po warsztatach z Anią o procesie grupowym zupełnie inaczej patrzę na pracę grupy.”
- „Podczas pracy z Anią Sadowską przerwaliśmy proces artystyczny, by zobaczyć, co się między nami dzieje. Okazało się, że świat nie kończy się, gdy nie powstanie spektakl”;
- „Spotkanie w Brzezince [tam odbyły się warsztaty z wymienionymi trenerkami] było dla mnie najważniejszym kamieniem milowym. Od wtedy metoda komunikacji bez przemocy najbardziej ze mną rezonuje – nieosądzanie się tylko konstruktywna krytyka. To bardzo zmieniło mój sposób pracy. Ważne było też podejście ewaluacyjne [warsztaty z Iwoną Konecką] jako narzędzie do rozwoju – nazywanie tego, co się stało i wyciąganie wniosków jak być lepszym”.

Podczas dyskusji osoby często przywoływały jako ważny i w pewien sposób formujący warsztat z Leną Rogowską-Lewandowską:

- „Warsztat antydyskryminacyjny pokazał mi, że edukacja teatralna nie interesuje mnie już tak bardzo jak edukacja globalna”;
- „czym jest empatyczna edukacja – pytanie o potrzeby i rozumienie, aktywne słuchanie osób i grup”;
- „Wszystkie zagadnienia z tego warsztatu stały się wspólnym mianownikiem pozostałych warsztatów”;
- „Warsztaty dały mi inne spojrzenie na dyskryminację i życie prywatne, zacząłem przyglądać się życiowym sytuacjom z większą uważnością. Żałowałem, że nie były pierwszymi warsztatami w cyklu”.

Na podstawie zebranych opinii i całej dyskusji można wysnuć wniosek, że kluczowe doświadczenia związane z uczestnictwem w kursie wiązały się z osobowością prowadzących, ich postawą trenerską i doświadczeniem zawodowym oraz prezentowanymi i realizowanymi w trakcie warsztatów (i własnej pracy) wartościami (jak komunikowanie się bez przemocy, szacunek, uważność – na te wartości i cechy trenerek bardzo często wskazywały osoby biorące udział w dyskusji jako inspirujące i wpływające na postawę i myślenie osób uczestniczących).

3. Potrzeby szkoleniowe i rekomendacje dla tego typu kursów na przyszłość

Pytane o potrzeby szkoleniowe na przyszłość i ewentualne rekomendacje, rzeczy do zmiany osoby wskazywały na:

- pracę z migrantami – potrzeba wyposażenia osób uczestniczących w większą liczbę narzędzi do pracy z migrantami, więcej praktyki;
- warsztaty lub spotkanie w stylu Q&A, bądź konsultacje z psychologiem pracującym z traumą (w kontekście pracy z migrantami) i spektrum autyzmu – zmieniły się grupy teatralne, część osób czuje się bezradnie podczas zajęć np. z dziećmi ukraińskimi lub młodzieżą w kryzysie, nie wiedzą, jak mają się zachować, jak słuchać, jak odpowiadać na potrzeby uczestników/czek ich zajęć;
- warsztaty z dramaterapii;
- możliwość obserwowania praktyka/czki w czasie pracy z grupą osób wykluczonych społecznie, np. w formie wizyty studyjnej, współprowadzenia (asystowania) z nim zajęć – przed projektem autorskim;
- warsztaty od uczestników dla uczestników z feedbackiem (rozumiana jako przestrzeń do sprawdzenia się w działaniu oraz przestrzeń do podzielenia się swoimi narzędziami, metodami, potencjałami);
- warsztaty dot. prowadzenia procesu dwutorowo - pedagogicznie i teatralnie (jak zrobić projekt z pokazem performatywnym na końcu);
- ankiety po warsztatach – rozdawane tuż po zajęciach, w trybie offline a nie online;
- potrzeba ewaluacji półkowej.

Wszystkie osoby badane podkreślały wysoką jakość kursu oraz jego dobrą organizację.

4. Pytanie o zmianę, jaka się dokonała za sprawą kursu.

Postawiono pytanie o to, czy osoby uczestniczące w kursie dostrzegły zmianę, jaka wydarzała się za jego sprawą 1) w nich samych, 2) w grupie warsztatowej/kursowej, 3) w organizacji, instytucji, społeczności.

Poniżej zestawiono odpowiedzi (cytaty).

Zmiana we mnie

- większa znajomość pracy warsztatowej;

- większa pewność dotycząca swoich umiejętności, lepsze planowanie całego procesu;
- mam nowe perspektywy, jest mi łatwiej dostrzec perspektywę innych osób;
- zmieniłem swoje podejście – nie cisnę na efekt, jestem bardziej elastyczny, mniej wymagający;
- zauważenie potrzeb i ich specyfikacji w grupach wykluczonych;
- zaczynam zauważać potrzeby grupy i za nimi podążać;
- fluctuant – self confidence;
- mniej się oceniam;
- mam większe zaufanie do siebie;
- zwiększone poczucie pewności siebie;
- większa pewność siebie w roli prowadzącej;
- nabranie mega odwagi;
- większa świadomość wagi działań podejmowanych z wykluczonymi społecznościami;
- poczucie mniejszej samotności;
- zyskałam nową wspólnotę (i to jest wzmacniające);
- znalezienie balansu między matkowaniem a pozostawienie samej sobie;
- zmiana myślenia o tym, jak można prowadzić projekty i warsztaty;
- poczułem odwagę do tego, by pracować z osobami z niepełnosprawnościami.

Zmiana w naszej grupie

- tolerance, trust, closeness;
- większa swoboda wyrażania;
- możemy wspólnie przeżywać nasze zmagania;
- nie widzę żadnej zmiany;
- większa swoboda wyrażania swoich potrzeb;
- jesteśmy bardziej uważni i otwarci na siebie;
- czuję, że możemy być dla siebie wsparciem;
- jesteśmy w innej fazie procesu (storming?);
- poczucie współdzielenia wartości i doświadczeń (także metod, zasad, stylów).

Zmiana w organizacji, instytucji, społeczności

- uczestniczki mojego projektu stały się grupą;
- w społeczności – zaangażowanie w stałe zajęcia, sumienność i chęć do uczestnictwa;
- w organizacji – znalezienie nowej grupy odbiorców – nowi uczestnicy zajęć;
- nie widzę żadnej;
- otwarcie instytucji na wykluczonych (wcześniej tylko seniorzy).

5. Oczekiwania po uczestnictwie w całym kursie - w czym jego realizacja może ci pomóc? Do czego ma cię doprowadzić?

Osoby wskazywały na to potrzebę kontynuacji pracy teatralnej rozumianej jako sztuka społeczna, co świadczy o trwałości projektu. Część z nich jest w trakcie poszukiwania innej organizacji, część szuka środków na dalszą pracę, część myśli o podjęciu pracy z inną grupą docelową niż ta, z którą pracowały w trakcie projektu autorskiego. Osoby deklarują, że doświadczenie kursu było dla nich ważne,

formujące, upewniające, że tego typu działania mają sens i są potrzebne. Wyposażone w narzędzia, metody, nowe perspektywy, wzmocnione są gotowe kontynuować pracę w teatrze zaangażowanym społecznie.

Dopełnieniem projektowania swojej dalszej drogi było ćwiczenie „Ja – trener/ka teatru zaangażowanego społecznie”. Osoby zostały poproszone o narysowanie siebie i napisanie/narysowanie, co ja jako trener/ka myślę, czuję, o czym marzę i jakie mam potrzeby. Efekty pracy osób nie zostały upublicznione.

6. Podziękowania grupowe

Na koniec przeprowadzone zostało ćwiczenie pt. „Jezioro”. Każda z osób miała narysować na kartce swoje własne jezioro i podpisać je. Następnie każda z osób mogła wpisać na jeziorze innej osoby rzeczy, za które tej osobie dziękuje, myśli, wspomnienia, ważne momenty.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzona trój etapowa ewaluacja wykazała, że udało się spełnić wszystkie założenia projektu oraz osiągnąć założone na etapie pisania wniosku rezultaty.

Odbiorcami i odbiorczyniami kursu były osoby posiadające doświadczenie teatralne, rozpoczynające swoją drogę w pracy teatralnej z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Dzięki udziałowi w projekcie osoby te:

- wzięły udział w 144 godzinach szkoleń,
- zwiększyły swoje kompetencje w zakresie działań teatralnych z grupami zagrożonymi wykluczeniem;
- stworzyły zrealizowały swoje pierwsze projekty autorskie ze wskazanymi grupami (w większości deklarują chęć dalszej pracy w nurcie teatru zaangażowanego społecznie);
- wzmocniły swoje kompetencje w zakresie przeciwdziałania i reagowania na przemoc poprzez edukację antydyskryminacyjną i wzmocnianie kompetencji społecznych;
- oraz zwiększyły świadomość nt. potrzeb grup szczególnie wrażliwych.

Ewaluacja i raport: Magdalena Jasińska